

## กลุ่มที่ 2 รางวัลนวัตกรรมและระบบโค้ชเพื่อพัฒนาองค์กร (Coaching for Educational Leadership Awards)

### 1. แนวคิดหลัก

1.1. นวัตกรรมและระบบโค้ชเพื่อพัฒนาองค์กร หมายถึง การออกแบบหรือประยุกต์ใช้เครื่องมือ ระบบ หรือกระบวนการทำงานที่นำแนวคิดและทักษะของการโค้ชมาใช้ในการบริหาร การนิเทศ หรือการพัฒนาองค์กร เพื่อช่วยให้ครู บุคลากร หรือผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้เรียนรู้ พัฒนา และทำงานร่วมกันอย่างมีคุณภาพมากขึ้น

1.2. การโค้ชในบริบทของการบริหารและพัฒนาองค์กร หมายถึง การใช้กระบวนการฟัง การตั้งคำถาม การสะท้อนคิด และการหนุนเสริมศักยภาพของบุคลากร เพื่อช่วยให้การทำงาน การพัฒนาคน และการพัฒนาองค์กรดำเนินไปอย่างมีความหมาย ไม่ได้มุ่งเพียงการสั่งการหรือควบคุมการปฏิบัติงาน แต่ให้ความสำคัญกับการช่วยให้บุคลากรคิด พัฒนา และเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง

1.3. การพัฒนาครูและบุคลากร หมายถึง การที่นวัตกรรมหรือระบบโค้ชช่วยให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้ พัฒนาทักษะการทำงาน ทบทวนการปฏิบัติของตนเอง และค่อย ๆ ยกระดับความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีขึ้น

1.4. คุณภาพการนิเทศ หมายถึง การนิเทศที่ไม่ได้มุ่งเพียงติดตามหรือประเมินผล แต่เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูหรือผู้รับการนิเทศได้คิด ได้ทบทวน ได้เห็นแนวทางพัฒนางานของตนเอง และมีกำลังใจในการพัฒนาต่อไป

1.5. การเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร หมายถึง การที่นวัตกรรมหรือระบบโค้ชช่วยให้คนในองค์กรมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟังกัน สะท้อนคิดร่วมกัน และใช้ประสบการณ์จากการทำงานเป็นฐานของการพัฒนาองค์กร

1.6. ความปลอดภัยทางจิตใจและความสัมพันธ์ในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความไว้วางใจ การเปิดใจรับฟัง การกล้าแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการทำงานร่วมกันอย่างเคารพกัน ซึ่งเป็นฐานสำคัญของการเรียนรู้ร่วมและการพัฒนาองค์กรในระยะยาว

1.7. นวัตกรรมของกลุ่ม 2 หมายถึง ความใหม่ในเชิงเครื่องมือ ระบบ หรือวิธีดำเนินงานที่สามารถนำไปใช้ได้จริง มีหลักคิดชัดเจน และช่วยให้การบริหาร การนิเทศ หรือการพัฒนาองค์กรมีคุณภาพมากขึ้น เน้นการออกแบบที่เหมาะสมกับบริบทและช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

### 2. หลักการสำคัญในการพิจารณาผลงาน

2.1 ให้ความสำคัญกับคุณภาพของหลักคิดและการออกแบบนวัตกรรม ระบบ หรือเครื่องมือโค้ช ที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาคนและพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจน

2.2 คุณค่าของผลงานพิจารณาได้จากการนำแนวคิดและทักษะการโค้ชไปใช้ในการบริหาร การนิเทศ หรือ การพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

2.3 ความสอดคล้องระหว่างปัญหา เป้าหมาย หลักคิด กระบวนการดำเนินงาน และผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เป็นส่วนสำคัญของการพิจารณาคุณภาพผลงาน

2.4 คุณภาพของระบบและกระบวนการ มีความสำคัญต่อการพิจารณาผลงานในเวทีนี้ แม้ผลลัพธ์จะยังไม่ ปรากฏชัดเต็มที่ หากผลงานมีหลักคิดดี มีกระบวนการเหมาะสม และมีศักยภาพในการใช้ต่อ ก็ถือว่ามีคุณค่า

2.5 การมีส่วนร่วมของครู บุคลากร หรือผู้เกี่ยวข้อง ช่วยสะท้อนว่านวัตกรรมหรือระบบนั้นสามารถ นำไปใช้จริงและเชื่อมโยงไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันในองค์กรได้

2.6 ผลงานที่มีคุณภาพ ควรสะท้อนศักยภาพในการพัฒนาครูหรือบุคลากร ยกกระดับคุณภาพการนิเทศ และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความไว้วางใจและความปลอดภัยทางจิตใจ

2.7 การพิจารณาผลงานอย่างรอบด้าน จึงควรมองร่วมกันทั้งหลักคิด กระบวนการ ความเหมาะสมกับ บริบท การมีส่วนร่วม และศักยภาพในการนำไปใช้จริงหรือขยายผลต่อไป

### 3. องค์กรประกอบและน้ำหนักคะแนนของเกณฑ์ประเมิน

เกณฑ์การประเมินผลงานในกลุ่มนี้ ประกอบด้วย 6 องค์กรประกอบ รวมคะแนนทั้งสิ้น 100 คะแนน โดย กำหนดน้ำหนักคะแนนตามความสำคัญของแต่ละองค์กรประกอบ เพื่อใช้เป็นกรอบกลางในการพิจารณาคุณภาพของ นวัตกรรม ระบบ หรือเครื่องมือโค้ชเพื่อพัฒนาองค์กร

ลำดับ	องค์กรประกอบการประเมิน	น้ำหนักคะแนน
1	แนวคิดนวัตกรรมและความสมบูรณ์ของระบบ	20
2	การบูรณาการชุดความคิดและทักษะการโค้ชในการบริหาร การนิเทศ หรือ การพัฒนาองค์กร	25
3	คุณภาพของกระบวนการดำเนินงานและการมีส่วนร่วมของบุคลากร	20
4	การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน ความปลอดภัยทางจิตใจ และวัฒนธรรมการ ทำงานในองค์กร	15
5	ความเป็นไปได้ในการใช้จริง การใช้ต่อเนื่อง และการขยายผล	10
6	หลักฐานสะท้อนกระบวนการและผลลัพธ์ของนวัตกรรม	10
	รวม	100

### 4. คำอธิบายความหมายของแต่ละองค์กรประกอบ

คำอธิบายต่อไปนี้ แสดงความหมายของแต่ละองค์กรประกอบทั้ง 6 องค์กรประกอบ เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการทำความเข้าใจขอบเขตของแต่ละองค์กรประกอบ และใช้ประกอบการพิจารณาระดับคุณภาพของผลงานได้

อย่างชัดเจนมากขึ้น ในส่วนต่อไปนี้จะนำเสนอคำอธิบายของแต่ละองค์ประกอบ โดยประกอบด้วย ชื่อ องค์ประกอบ น้ำหนักคะแนน แนวคิดสำคัญ และเกณฑ์พิจารณาระดับคุณภาพ 5 ระดับ

#### 4.1 แนวคิดนวัตกรรมและความสมบูรณ์ของระบบ (20 คะแนน)

แนวคิดสำคัญ พิจารณาคุณภาพของนวัตกรรม ระบบ หรือเครื่องมือโค้ชในภาพรวม ว่ามีหลักคิดชัดเจน มีความใหม่ในเชิงการนำไปใช้จริง และมีความสอดคล้องระหว่างปัญหา เป้าหมาย กระบวนการดำเนินงาน และผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นเพียงใด

ระดับคุณภาพ	คำอธิบาย
5 ดีเยี่ยม	ผลงานมีหลักคิดชัดเจน อธิบายความใหม่และความจำเป็นของนวัตกรรมหรือระบบได้อย่าง มีเหตุผล และองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบมีความสอดคล้องกันอย่างเป็นภาพรวม
4 ดีมาก	ผลงานมีหลักคิดค่อนข้างชัด อธิบายความใหม่และแนวทางดำเนินงานได้ดี และ องค์ประกอบส่วนใหญ่ของระบบมีความสอดคล้องกัน แม้บางส่วนยังไม่สมบูรณ์เต็มที่
3 ดี	ผลงานมีหลักคิดและแนวทางดำเนินงานในระดับหนึ่ง แต่ความเชื่อมโยงระหว่างปัญหา เป้าหมาย กระบวนการ และผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นยังไม่ชัดเจนทุกส่วน
2 พอใช้	ผลงานอธิบายหลักคิดหรือความใหม่ของนวัตกรรมได้ค่อนข้างจำกัด และความสอดคล้อง ขององค์ประกอบภายในระบบยังไม่ชัดเจน
1 ควรปรับปรุง	ผลงานยังไม่สะท้อนหลักคิดของนวัตกรรมหรือความสมบูรณ์ของระบบอย่างชัดเจน และยัง ไม่เห็นความเชื่อมโยงขององค์ประกอบสำคัญภายในผลงาน

#### 4.2 การบูรณาการชุดความคิดและทักษะการโค้ชในการบริหาร การนิเทศ หรือการพัฒนาองค์กร (25 คะแนน)

แนวคิดสำคัญ พิจารณาการนำชุดความคิดและทักษะการโค้ชมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร การนิเทศ หรือ การพัฒนาองค์กร ทั้งในด้านการฟัง การตั้งคำถาม การสะท้อนคิด การหนุนเสริมศักยภาพ และการปรับบทบาท การทำงานของผู้บริหารหรือผู้พัฒนาองค์กร จากการสังเกตหรือกำกับงานเป็นหลัก ไปสู่การช่วยให้ครูและบุคลากร คิด พัฒนา และเรียนรู้จากการทำงานจริงมากขึ้น

ระดับคุณภาพ	คำอธิบาย
5 ดีเยี่ยม	ผลงานสะท้อนการบูรณาการชุดความคิดและทักษะการโค้ชอย่างชัดเจนต่อเนื่อง ทั้งในด้านการฟัง การตั้งคำถาม การสะท้อนคิด และการหนุนเสริมศักยภาพของบุคลากร พร้อมทั้ง สะท้อนการเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้บริหารหรือผู้พัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม จนเห็น ได้ว่ากระบวนการโค้ชเป็นส่วนสำคัญของการบริหาร การนิเทศ หรือการพัฒนาองค์กร

ระดับคุณภาพ	คำอธิบาย
4 ดีมาก	ผลงานสะท้อนการใช้ชุดความคิดและทักษะการโค้ชได้ค่อนข้างชัดเจน และเชื่อมโยงกับการบริหาร การนิเทศ หรือการพัฒนางานองค์กรได้ดี รวมทั้งเริ่มเห็นการเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้บริหารหรือผู้พัฒนางานองค์กรในบางส่วน แม้บางส่วนยังไม่เด่นชัดเต็มที่
3 ดี	ผลงานมีการนำแนวคิดและทักษะการโค้ชมาใช้ในระดับหนึ่ง แต่ยังไม่ต่อเนื่องทุกส่วน หรือยังไม่ชัดว่ากระบวนการโค้ชช่วยยกระดับการทำงาน การพัฒนางานองค์กร หรือการเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้บริหารอย่างไร
2 พอใช้	ผลงานมีลักษณะของการใช้การโค้ชอยู่บ้าง แต่ยังไม่ปรากฏในระดับจำกัด หรือยังไม่เห็นการเชื่อมโยงอย่างชัดเจนกับการบริหาร การนิเทศ การพัฒนางานองค์กร หรือการเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้บริหาร
1 ควรปรับปรุง	ผลงานยังไม่สะท้อนการบูรณาการชุดความคิดและทักษะการโค้ชอย่างชัดเจน และยังไม่เห็นบทบาทของกระบวนการโค้ชต่อการบริหาร การนิเทศ หรือการพัฒนางานองค์กร

#### 4.3 คุณภาพของกระบวนการดำเนินงานและการมีส่วนร่วมของบุคลากร (20 คะแนน)

แนวคิดสำคัญ พิจารณาคุณภาพของกระบวนการดำเนินงาน ว่ามีความเป็นระบบ เหมาะสมกับบริบท และเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร หรือผู้เกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ การพัฒนา และการขับเคลื่อนนวัตกรรมหรือระบบนั้นอย่างเหมาะสมเพียงใด

ระดับคุณภาพ	คำอธิบาย
5 ดีเยี่ยม	ผลงานมีกระบวนการดำเนินงานที่เป็นระบบ ชัดเจน และเหมาะสมกับบริบท เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร หรือผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมอย่างมีความหมายในหลายช่วงของการพัฒนาและการใช้ระบบ
4 ดีมาก	ผลงานมีกระบวนการดำเนินงานค่อนข้างชัดเจน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมได้ดี แม้บางส่วนยังไม่ต่อเนื่องหรือยังไม่เด่นชัดเต็มที่
3 ดี	ผลงานมีกระบวนการดำเนินงานในระดับหนึ่ง และมีการมีส่วนร่วมของบุคลากรอยู่บ้าง แต่ความต่อเนื่องหรือความเชื่อมโยงของกระบวนการยังไม่ชัดทุกส่วน
2 พอใช้	ผลงานมีกระบวนการดำเนินงานค่อนข้างจำกัด หรือการมีส่วนร่วมของบุคลากรยังอยู่ในวงแคบ ทำให้ยังไม่เห็นภาพของการขับเคลื่อนร่วมกันอย่างชัดเจน
1 ควรปรับปรุง	ผลงานยังไม่สะท้อนกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน และยังไม่เห็นการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร หรือผู้เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ

#### 4.4 การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน ความปลอดภัยทางจิตใจ และวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร (15 คะแนน)

แนวคิดสำคัญ พิจารณาศักยภาพของนวัตกรรมหรือระบบโค้ชในการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ช่วยให้บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยน รับฟัง สะท้อนคิด และทำงานร่วมกันในบรรยากาศที่เอื้อต่อความไว้วางใจ ความปลอดภัยทางจิตใจ และการก่อรูปของวัฒนธรรมการทำงานที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กร

ระดับคุณภาพ	คำอธิบาย
5 ดีเยี่ยม	ผลงานสะท้อนการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน ความไว้วางใจ ความปลอดภัยทางจิตใจ และวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรได้อย่างชัดเจน เห็นได้ว่าระบบหรือกระบวนการช่วยให้บุคลากรเปิดใจเรียนรู้ ทำงานร่วมกัน และคอย ๆ เกิดแบบแผนการทำงานร่วมที่สนับสนุนการพัฒนาองค์กร
4 ดีมาก	ผลงานสะท้อนการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน บรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความไว้วางใจ และแนวโน้มของการเกิดวัฒนธรรมการทำงานที่ดีได้ค่อนข้างชัดเจน แม้บางส่วนยังไม่เด่นชัดเต็มที่
3 ดี	ผลงานมีการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน ความสัมพันธ์ในการทำงาน หรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันในระดับหนึ่ง แต่ความเชื่อมโยงกับการก่อรูปของวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรยังไม่ชัดทุกส่วน
2 พอใช้	ผลงานสะท้อนการเรียนรู้ร่วมกันหรือบรรยากาศการทำงานที่ดีอยู่บ้าง แต่ยังไม่เห็นอย่างชัดเจนว่าระบบหรือกระบวนการช่วยส่งเสริมความไว้วางใจ ความปลอดภัยทางจิตใจ หรือวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรอย่างไร
1 ควรปรับปรุง	ผลงานยังไม่สะท้อนการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน ความปลอดภัยทางจิตใจ หรือวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจน

#### 4.5 ความเป็นไปได้ในการใช้จริง การใช้ต่อเนื่อง และการขยายผล (10 คะแนน)

แนวคิดสำคัญ พิจารณาความเหมาะสมของนวัตกรรมหรือระบบโค้ชต่อการนำไปใช้จริงในบริบทของสถานศึกษา ความต่อเนื่องในการใช้ และศักยภาพในการประยุกต์ใช้หรือขยายผลไปยังบุคลากร กลุ่มงาน หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ระดับคุณภาพ	คำอธิบาย
5 ดีเยี่ยม	ผลงานมีความเหมาะสมต่อการใช้จริงในบริบทขององค์กรอย่างชัดเจน มีแนวทางการใช้ต่อเนื่อง และเห็นศักยภาพในการขยายผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

ระดับคุณภาพ	คำอธิบาย
4 ดีมาก	ผลงานมีความเหมาะสมต่อการใช้จริง และมีแนวโน้มใช้ต่อเนื่องหรือขยายผลได้ดี แม้บางส่วนยังไม่เด่นชัดเต็มที่
3 ดี	ผลงานมีความเป็นไปได้ในการใช้จริงในระดับหนึ่ง และมีศักยภาพในการใช้ต่อหรือขยายผลอยู่บ้าง แต่ยังไม่ชัดเจนทุกส่วน
2 พอใช้	ผลงานมีความเป็นไปได้ในการใช้จริงค่อนข้างจำกัด หรือยังไม่เห็นแนวทางการใช้ต่อเนื่อง และการขยายผลอย่างชัดเจน
1 ควรปรับปรุง	ผลงานยังไม่สะท้อนความเหมาะสมต่อการใช้จริงในบริบทขององค์กร และยังไม่เห็นศักยภาพในการใช้ต่อหรือขยายผล

#### 4.6 หลักฐานสะท้อนกระบวนการและผลลัพธ์ของนวัตกรรม (10 คะแนน)

แนวคิดสำคัญ พิจารณาคุณภาพของหลักฐานที่ใช้สะท้อนกระบวนการดำเนินงานและผลที่เกิดขึ้นจากนวัตกรรม ระบบ หรือเครื่องมือโค้ช ว่าสามารถช่วยให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที้ออกแบบไว้กับการนำไปใช้จริง และผลที่เกิดขึ้นกับบุคลากร องค์กร หรือการเปลี่ยนแปลงบทบาทการทำงานของผู้บริหารหรือผู้พัฒนาองค์กร ได้ชัดเจนเพียงใด

ระดับคุณภาพ	คำอธิบาย
5 ดีเยี่ยม	หลักฐานสะท้อนทั้งกระบวนการดำเนินงานและผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจน มีความสอดคล้องกับแนวคิดและการออกแบบของนวัตกรรม และช่วยให้เห็นทั้งการนำไปใช้จริง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับบุคลากรหรือองค์กร และการเปลี่ยนแปลงเชิงรูปธรรมของผู้บริหารหรือผู้พัฒนาองค์กร
4 ดีมาก	หลักฐานสะท้อนกระบวนการและผลลัพธ์ได้ค่อนข้างชัดเจน และมีความสอดคล้องกับนวัตกรรมหรือระบบ รวมทั้งเริ่มเห็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับบุคลากร องค์กร หรือผู้บริหารในบางส่วน แม้บางส่วนยังไม่เด่นชัดเต็มที่
3 ดี	หลักฐานช่วยให้เห็นกระบวนการหรือผลลัพธ์ในระดับหนึ่ง แต่ความเชื่อมโยงระหว่างการออกแบบ การดำเนินงาน และผลที่เกิดขึ้นกับบุคลากร องค์กร หรือผู้บริหารยังไม่ชัดทุกส่วน
2 พอใช้	หลักฐานมีอยู่ในระดับจำกัด หรือสะท้อนให้เห็นเพียงบางส่วนของกระบวนการหรือผลลัพธ์ ขณะที่ความเชื่อมโยงกับนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นยังไม่ชัดเจน
1 ควรปรับปรุง	หลักฐานยังไม่ชัดเจน หรือยังไม่เพียงพอที่จะสะท้อนกระบวนการดำเนินงานและผลลัพธ์ของนวัตกรรมได้อย่างเหมาะสม